

**Dimensão analítica:** Economia, Trabalho e Governação Pública.

**Título do artigo:** Já havia *millennials* no tempo dos Beatles.

**Autor:** João Vasco Coelho

**Filiação institucional:** CIES/ISCTE-IUL

**E-mail:** vasco.jcoelho@gmail.com

**Palavras-chave:** Millennials, Juventude, Atitude parentética.

A anomia, a perda de sentido, o desencantamento, são designações que sintetizam desdobramentos, implicações possíveis da “sociedade organizacional” [1], decorrentes em particular, da possibilidade de constituição de sujeitos autorreferenciais, cuja ação procura colocar em perspectiva regras ou disposições externas, vividas como constrangimentos não coincidentes com as motivações individuais.

Objeto de análise nos anos de 1960, em período de bonança e expansão socioeconómica, a “atitude parentética” [2] tem conhecido múltiplas figurações nas últimas décadas. A figura do *millennial* [3] é, a nosso ver, um exemplo presente.

Howe e Strauss [3] cunharam o termo *millennial* em 1987, associando-o a um recorte geracional constituído por indivíduos nascidos entre 1982 e 2004. No seu entender, trata-se de uma geração cuja ação se caracteriza por uma feição “heróica”, refractária à regra hierárquica, em função da sua inscrição num contexto marcado pela imprevisibilidade, decorrente do exacerbar do risco e da incerteza, no plano institucional, económico e normativo, e da experiência concomitante de competição interpessoal, de ansiedade, de insegurança.

Contemporânea da emergência de organizações transnacionais de grandes dimensões, com papel determinante na integração social dos indivíduos, a “atitude parentética” resulta da experiência de inscrição da ação individual em contextos ancorados na defesa da unidade e da homogeneidade funcional enquanto princípios organizadores da vida social. Neste contexto, a “atitude parentética” não visa assegurar, em sentido estrito, a integridade ou a continuidade de uma prática existente, de um sistema de papéis exteriormente definidos. É, ao invés, a possibilidade de disjunção, de subjectivação, a acumulação de experiências individuais, interiores, reflexivas, que anima o “homem parentético” [4].

O “homem parentético” recusa, no essencial, apresentar-se como sendo pré-formado ou formatado por dispositivos externos de controlo situacional, especialmente atuantes em contextos organizacionais densamente institucionalizados (e.g., uma empresa). Nas empresas, tende a valorizar-se a definição de quadros situacionais *fortes*, clara e extensamente definidos, caracterizados pela procura de controlo das expectativas de comportamento associado ao exercício de um papel particular, do sentido atribuído à natureza dos papéis desempenhados e a desempenhar, e da regulação e reforço uniforme dos desempenhos tidos como aceitáveis [5] [6].

Por via da instituição destes quadros situacionais, uma organização visa instituir um sentido fusional, de cumplicidade ontológica, entre a identidade de um papel social desempenhado (na organização) e a identidade pessoal dos indivíduos. É escasso o espaço deixado disponível, nestes contextos, para a expressão de individualidade. A organização, a vida na e da organização representa uma parte primordial da vida

dos indivíduos - o seu sentido de si é assimilado à sua existência como "homem organizacional" [7].

O "homem parentético" opõe-se, em termos normativos, ao "homem organizacional", "unidimensional" [8], representando uma ontologia libertária, não instrumental, para as relações sociais, marcada pela distância e pela reflexividade, condições que possibilitam a subjetivação, a individualização, a personalização da experiência social.

Enquanto hipótese de figuração contemporânea do "homem parentético", a ação do *millennial* visa, portanto, a diferenciação, não a repetição ou o ajustamento a uma circunstância externa. Procurando colocar o constrangimento externo entre parênteses, o *millennial* apresenta um empenho cêntrico incessante na possibilidade de subjetivação da regra externa, na afirmação do que valoriza como repertório de potencialidades individuais: a rapidez, a adaptabilidade, a capacidade de aprender.

A racionalidade que o move é de ordem substantiva, uma ação racional referente a valores egotistas, autorreferenciais, cujo exercício visa a transcendência de uma condição social, coletiva, particular, previamente determinada. Trata-se, com efeito, de uma racionalidade *pós-organizacional*, *pós-gestionária*, que considera os arranjos sociais externos como estádios temporários de ordem social, cujas regras e legitimidade intrínseca se encontram (sempre) disponíveis para questionamento, revestindo de singularidade as relações mantidas pelo *millennial* no e com o trabalho, nas e com as situações ocupacionais.

Os putativos desafios colocados pelos assim denominados *millennials* [9] aparentam retomar e decorrer das coordenadas de ação do "homem parentético" [2]: i) a necessidade de conceber sistemas sociais e organizacionais cujo fim último é o desenvolvimento das potencialidades humanas (e.g., a necessidade de propósito, de pertença e autorrealização, e não apenas o lucro); ii) a natureza contingencial, temporária, precária, da legitimidade de qualquer sistema social; e iii) a inviabilidade de funcionamento de qualquer sistema social e/organizacional, caso solicite o sacrifício de motivações individuais fundamentais.

Institucionalismo não, personalismo: os *millennials* constituem-se, neste sentido, como atores políticos, portadores de uma razão "heroica" [3], de razões personalistas, que procuram a transcendência face a condições normativa ou socialmente pré-determinadas. Enquanto figuração possível, no presente, do "homem parentético", os *millennials* poderão ter já existido, sugerimos, nos anos de 1960, no tempo dos Beatles.

## Notas

[1] Presthus, R. (1962), *The organizational society: An analysis and theory*. New York: Vintage Books.

[2] Guerreiro Ramos, A. (1971), The parenthetical man (an anthropological approach to organization design), *Annual Meeting of the American Association for Public Administration proceedings*. Denver, Los Angeles, ASPA.

[3] Howe, N., & Strauss, W. (2000), *Millennials rising: The next great generation*. Knopf Doubleday Publishing Group.

[4] Guerreiro Ramos, A. (1970), *A parenthetical trip: Man invents himself or toward a theory of the parenthetical encounter*. Los Angeles, CA.

[5] Pfeffer, J. (1981), Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms, in L. Cummings & B. Staw (eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 3, pp. 1-52). Greenwich, CT: JAI.

[6] Ashforth, B., & Mael, F. (1996), *Organizational identity and strategy as a context for the individual*, in J. Baum & E. Dutton (eds.), *Advances in strategic management* (Vol. 13, pp. 19-64). Greenwich, CT: JAI.

[7] Whyte, W. H. (1957), *The organizational man*. New York: Simon and Schuster.

[8] Marcuse, H. (1964), *One-dimensional man: Studies in the ideology of advanced industrial society*. New York Beacon Press.

[9] Correia, A., Montez, R., & Silva, G. (2016). Millennials: A geração que vem revolucionar o capitalismo, <http://visao.sapo.pt/actualidade/sociedade/2016-09-23-Millennials-A-geracao-que-vem-revolucionar-o-capitalismo> (Acesso: 1 de Setembro de 2017).